



มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
HATYAI UNIVERSITY

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ในมหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

Administration Factors Affecting Effectiveness for Sport Excellence in Thailand National Sports University Northern Group.

กรรณารณ์ ชูรี¹

Kannaporn Churee^{1*}

¹ อาจารย์, สาขาการบริหารจัดการกีฬา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสุโขทัย

¹ Lecturer, Department of Sports Management, Faculty of Liberal Arts, Thailand National Sports University Sukhothai Campus.

*Corresponding author, E-mail: Churee_new@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความเป็นเลิศทางการกีฬา ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ 3) เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์การบริการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ฝึกสอนกีฬา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทางการกีฬา ที่สังกัดในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 92 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การศึกษาความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.450 – 0.832 และปัจจัยการบริหารที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมรวม และปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ และ 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X_1) ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (X_3) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (X_4) และปัจจัยด้านค่านิยมรวม (X_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.864 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ได้ร้อยละ 74.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.380

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, ประสิทธิภาพ, ความเป็นเลิศทางการกีฬา



Abstract

The objectives of this research are: 1) To analyze administrative factors that affect the effectiveness of sports for excellence at Thailand National Sports University; and 2) to identify 2) To analyze the relationship between administrative factors and sports excellence at Thailand National Sports University in the Northern Group 3) To analyze the predictive variables and create a prediction equation for services towards sports excellence at Thailand National Sports University in the Northern Group as a sample group, which includes executives, sports coaches, or people related to sports administration affiliated with Thailand National Sports University in the northern group consisting of 92 people. The sample was determined using Creasy and Morgan's ready-made tables by using the purposive random sampling method. Data were collected using a questionnaire on administrative factors affecting effectiveness for excellence in sports at Thailand National Sports University in the northern group. The data were analyzed using averages and standard deviations. Analyze the relationship between administrative factors that affect sports excellence at Thailand National Sports University in the northern group. The results of Pearson's correlation coefficient and normal multiple regression analysis (multiple regression analysis) revealed that 1) the level of administrative factors influencing the effectiveness of sports for excellence at Thailand National Sports University in the northern group is generally high. 2) studying sports excellence at the Thailand National Sports University in the northern group overall, it is at a high level. 3) Peirson's correlation coefficient between the variables that affect sports excellence at Thailand National Sports University in the northern group. The northern group found that the correlation coefficient was between 0.450 and 0.832, and the administrative factor with the highest correlation coefficient was the shared values factor, and the factors with the lowest correlation coefficients were strategic factors. 4) Results of a normal multiple regression analysis of factors affecting management and sports excellence at Thailand National Sports University in the northern group of Four variables in the Northern group have statistical significance at 0.05: Strategy (X_1), System (X_3), Style (X_4), and Shared values (X_7). The multiple correlation coefficient (R) is 0.864, and the square of the multiple correlation coefficient (R^2) is 74.60 %. The standard error of the forecast is equal to 0.380.

Keywords: Administration Factors, Effectiveness, Sport Excellence



บทนำ

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการนำทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่นั้น รวมถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อแก้ปัญหา และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรแต่ละองค์กรจึง ควรมีการบริหารจัดการในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามเป้าหมายของ องค์กรควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมสนับสนุน และมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี เช่นเดียวกับการบริหารจัดการกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์กรกีฬา ต้องมา จากการบริหารจัดการในหลากหลายด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจว่า หน้าที่ทางการบริหารจัดการและทรัพยากรทางการบริหารจัดการนั้นส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อ ความเป็นเลิศหรือไม่ และจะมีแนวทางในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป ซึ่งการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศจะพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ได้นั้น ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการและการเตรียมความพร้อมในหลายด้าน เช่น ด้านบุคลากรทางการ กีฬา ทั้งผู้ฝึกสอน นักกีฬา นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและ เอกชน ด้านสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกซ้อม กระบวนการวางแผนการฝึกซ้อม ดังนั้นการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องมีปัจจัยด้านต่าง ๆ ผ่านกระบวนการวิธีปฏิบัติอย่างมีระบบแบบแผน มีการบริหารงาน ที่ชัดเจน (สุกาญจนา ศรีเขียวพงษ์ และ อัครวิณ จันทระธรรม, 2564)

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม การกีฬาเพื่อพัฒนาระดับอาชีพ โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมุ่งสร้างและ พัฒนานักกีฬาของชาติ การเฟ้นหานักกีฬาที่มีความสามารถ สร้างพื้นที่และโอกาสในการแข่งขันแสดง ศักยภาพด้านกีฬา นันทนาการ ซึ่งการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพของประเทศไทยได้มี หน่วยงานหลัก ได้แก่ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานร่วมดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ สมาคมกีฬา สถานศึกษา สื่อมวลชน และเอกชน เป็นต้น ซึ่งเราจะเห็นว่าในการพัฒนากีฬาเพื่อ ความเป็นเลิศของประเทศจำเป็นต้องวางแผนการในระยะยาวและสนับสนุนเงินงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวมีข้อสังเกตว่า หลายโครงการและกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็น เลิศมีผลการดำเนินงานล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด ผลการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และสถานที่ ก่อสร้างสนามกีฬาบางแห่งไม่มีความเหมาะสมกับประเภทกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ แสดงให้เห็นว่า ยังมี ปัญหาบางประการที่อาจทำให้การดำเนินงานในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่คาดหวังไว้ (สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล, 2562) ซึ่งผลการดำเนินงานการกีฬาของประเทศไทยที่ผ่าน มายังประสบปัญหาและอุปสรรคสำคัญหลายประการ อาทิ ขาดบุคลากรด้านการพลศึกษา ขาดการ ส่งเสริมและโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาในระดับท้องถิ่น ขาดระบบพัฒนา นักกีฬาและบุคลากรกีฬาในระยะยาว บุคลากรการกีฬายังขาดความเป็นมาตรฐาน ขาดการจัดเก็บข้อมูล ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ขาดการดำเนินการนำแนวทางของแผนพัฒนาฯ ไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนขาดการบูรณาการการทำงานของกลไกการบริหารจัดการกีฬา ซึ่งประเด็นเหล่านี้ ล้วนมีความจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา (บุญเรือน ทองทิพย์, 2563) ดังนั้นการขับเคลื่อน องค์กรทางการกีฬาให้บรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้นั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการขับเคลื่อนองค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่ง สำคัญลำดับต้น ๆ ขององค์กร และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยการกีฬา

แห่งชาติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาศาสตร์ด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นสถาบันการศึกษาที่สังกัดในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม แต่มีพันธกิจที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น คือ ส่งเสริมและพัฒนา นักศึกษาให้มีศักยภาพด้านกีฬาสูงสุดของแต่ละบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้านการกีฬาควบคู่กับการศึกษา และทางมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีประสิทธิภาพในการผลิตนักกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ มากมาย จะมีการบริหารจัดการอย่างไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยฯ อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของทางการกีฬาต่อไป

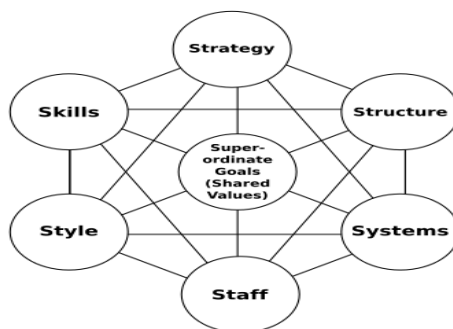
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ
3. เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์การบริการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ 7s ของแมคคินซี (McKinsey)

แนวคิดปัจจัย 7s ของแมคคินซี (McKinsey) เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัย 7s ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยตัวแปร 7 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structure) 3) ระบบ (System) 4) รูปแบบ (Style) 5) บุคลากร (Staff) 6) ทักษะความสามารถ (Skill) 7) ค่านิยมรวม (Shared Values) ซึ่งปัจจัยทั้ง 7 มีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (ภุชชิตญา มุลศรี, 2562) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 7S ของแมคคินซี (McKinsey)

ที่มา: https://hmong.in.th/wiki/McKinsey_7S_Framework



ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยการบริหารของแมคคินซีมาใช้ในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญขององค์กรว่า ในปัจจุบันองค์กรอยู่ที่ไหนและควรเป็นอย่างไร กลยุทธ์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน สอดคล้องกับ ญัตติฯ สันตการผล (2556) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การสร้างและกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน เจาะจง และมีคุณค่าซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มของกิจกรรมหลาย ๆ กลุ่มที่แตกต่างกันไป สรุปได้ว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน เป็นแนวทางให้บุคลากรภายในองค์กรรู้ถึงทิศทางในองค์กรเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง โครงสร้างที่ผู้บริหารจัดตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่งานในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันกับฝ่ายต่าง ๆ ตามหน้าที่ของงานในองค์กรที่ผู้บริหารได้วางไว้ สอดคล้องกับ Koyalkar and Gankar (2018) กล่าวว่า โครงสร้าง (Structure) คือ การจัดโครงสร้างองค์กรว่าใครรายงานต่อใคร สรุปได้ว่า โครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โครงสร้างที่ดีจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน ช่วยให้บุคลากรทราบถึงขอบเขตในความรับผิดชอบและมีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

3. ระบบ (System) ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม และมีกลยุทธ์ที่ดีแล้วการจัดระบบการทำงานก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งในทุกองค์การก็จะมีระบบงานต่าง ๆ เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการจัดซื้อ สอดคล้องกับ สถิตย์ กุลสอน, ยืนยง ไทยใจดี, และ ชานนท์ เศรษฐแสงศรี (2563) กล่าวว่า ระบบ คือ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์การช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการรวบรวมข้อมูลนั้น ทวีตน์ พรเลิศกชกร, กานต์จิรา ลิ้มศิริธง, และ บุรินทร์ สันติสาสน์ (2565) กล่าวว่า องค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนให้พนักงานสามารถรวบรวม ประมวลผล จัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สรุปได้ว่า ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับในการปฏิบัติงาน กระบวนการขั้นตอน องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานขององค์กรดำเนินเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. รูปแบบการบริหารงาน (Style) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องวางโครงสร้างองค์กรด้วยความเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับ กฤษติญา มูลศรี (2562) กล่าวถึงรูปแบบพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร นั้น ทวีตน์ พรเลิศกชกร และคณะ (2565) กล่าวว่า องค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานช่วยสนับสนุนให้พนักงานสามารถรวบรวม ประมวลผล จัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง วิธี แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร



5. บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นองค์กรต้องสรรหาพนักงานเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และต้องมีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2560) กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า บุคลากร หมายถึง บุคลากรในองค์กรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยมีทักษะความสามารถที่จะนำพาองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ทักษะความสามารถ (Skill) หมายถึง ศักยภาพขององค์กรในการใช้ทักษะความสามารถ ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต/ขาย/ให้บริการ สอดคล้องกับ กฤษฎิยา มูลศรี (2562) กล่าวว่า ทักษะฝีมือ หมายถึง ความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของพนักงานที่สะท้อนรวมถึงความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวม นั่นทวัฒน์ พรเลิศกชกร และคณะ (2565) องค์กรมีแผนการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถให้แก่พนักงานเป็นประจำ และมีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายส่งผลให้พนักงานนำทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ทักษะความสามารถ หมายถึง ความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของพนักงานที่สะท้อนรวมถึงความเชี่ยวชาญขององค์กรโดยรวมและความสามารถขององค์กรในการพัฒนาทักษะพนักงาน ซึ่งพนักงานจะนำทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ค่านิยมรวม (Shared Value) หมายถึง ค่านิยมรวมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่องค์กรจะสามารถสื่อสารค่านิยมให้พนักงานใหม่มีความเชื่ออย่างไร สอดคล้องกับ สุตาภัทร แก้วคัลณา และ วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ (2564) กล่าวว่า ค่านิยมร่วมช่วยส่งเสริมให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นั่นทวัฒน์ พรเลิศกชกร และคณะ (2565) องค์กรปลูกฝังค่านิยมร่วมแก่พนักงานทุกคนให้มีเป้าหมายเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรจึงส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ค่านิยมรวม หมายถึง ค่านิยมรวมในองค์กร เพื่อให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพของการบริหารกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

ประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับผลงานหรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์กร หากองค์กรไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ องค์กรนั้นก็จะล่มสลายไป จากแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพของ Gibson, Ivancevich, and Donnelly. (1991) เป็นการประเมินประสิทธิภาพองค์กรตามแนวทางบูรณาการ ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับการประเมินองค์กรที่ไม่ใช่ธุรกิจ เช่น สถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่เป้าหมายที่หลากหลาย ซึ่งได้กำหนดไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Production) ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) และด้านการพัฒนา (Development) (อัษ แสนภักดี, 2558) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทั้ง 6 ด้าน มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการประเมินผลประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้



1. ด้านผลงาน (Production) เป็นความสามารถในการดำเนินงานของการบริหารกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ เช่น การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาในระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ การจัดประชุม อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกีฬาภายใน การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬารายการต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับเหรียญรางวัล และการพัฒนาสถิติหรือลำดับที่ในการแข่งขันกีฬาของนักกีฬา

2. ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นความสามารถในการดำเนินงานของการบริหารกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เช่น การจัดหาและวางแผนการใช้งบประมาณ การจัดให้มีสถานที่ทำการสมาคม วัสดุและครุภัณฑ์สำนักงาน การจัดให้มีสนามกีฬา สถานที่ฝึกซ้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬาให้กับนักกีฬาอย่างเพียงพอ เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

3. ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความสามารถในการดำเนินงานของการบริหารกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและเต็มใจที่จะทำงานให้กับสถาบัน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสถาบันเป็นไปด้วยดี โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน เช่น การวางแผนการดำเนินงาน การสรรหานักกีฬา การพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬา การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบัน

4. ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) เป็นความสามารถของการบริหารกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยปรับบทบาท วิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาของประเทศ ตามแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ นโยบายการดำเนินงานของแต่ละสถาบัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทางการกีฬา การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ รวมทั้งสามารถเตรียมรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566).

5. ด้านการพัฒนา (Development) เป็นความสามารถของการบริหารกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร บุคลากร ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านกีฬาเพิ่มมากขึ้น

6. ด้านการอยู่รอดขององค์กร (Survival) ความสามัคคีของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในการทำงานร่วมกัน เช่น การออกประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ผลงานของนักกีฬาในการเข้าร่วมรายการต่าง ๆ

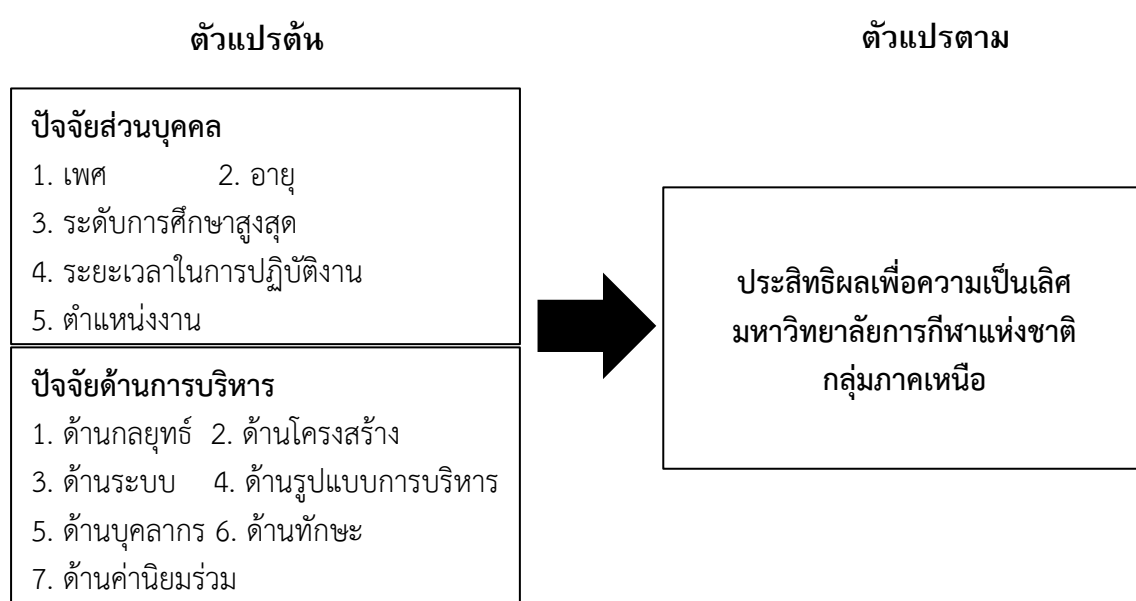
3. แนวคิดเกี่ยวกับกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ หมายถึง กีฬาสมัครเล่นที่ทำการแข่งขันทุกระดับ ได้แก่ นักเรียนระดับเยาวชน ระดับนิสิตนักศึกษา ระดับชาติ และระดับนานาชาติ (แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5) ในประเด็นการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศนั้นอยู่ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพ มุ่งเน้นด้านการสร้างและการพัฒนานักกีฬาของชาติให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เพื่อสร้างชื่อเสียง เกียรติยศ และเกียรติภูมิของประเทศชาติให้ทัดเทียมกับนานาชาติ สามารถสร้างความภาคภูมิใจและเป็นเครื่องมือในการรวมจิตใจซึ่งจะเป็นการสร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดนักกีฬาที่มีความเป็นเลิศไปสู่การกีฬาเพื่อการอาชีพอย่างเต็มตัว สามารถสร้างรายได้จากความรู้ ความสามารถ



ทักษะ และประสบการณ์ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรองรับการพัฒนา ประกอบกับการจัดให้มีระบบสวัสดิการช่วยเหลือ และส่งเสริมการสร้างร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการร่วมพัฒนาตลอดเส้นทางอาชีพนักกีฬา โดยมีแนวทางที่สำคัญ ได้แก่ (1) การค้นหาและพัฒนา นักกีฬาที่มีความสามารถทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ (2) การพัฒนาบุคลากรการกีฬาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากลเพื่อการพัฒนา กีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพอย่างยั่งยืน (3) การสร้างและพัฒนา ศูนย์บริการการกีฬาและศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติที่เป็นมาตรฐาน (4) การส่งเสริมและจัดเตรียมการดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพของนักกีฬาและบุคลากรการกีฬา (5) การส่งเสริมและพัฒนา กีฬาเพื่อการอาชีพอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 40 คน ผู้ฝึกสอนกีฬา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทางการกีฬา 80 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน ที่สังกัดในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและฝึกสอนกีฬาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทางการกีฬาที่มีต่อปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)



ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ แบ่งออกเป็น 7 ปัจจัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนของการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือกว่าดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำไปหาคุณภาพเครื่องมือก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและฝึกสอนกีฬาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทางการกีฬามหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยการดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) และการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรพยากรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ของ ดังนี้ ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความเป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของการบริหารต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.26 เพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.74 อายุอยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 ระดับการศึกษาสูงสุด จบการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติของ



ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ที่ช่วงระยะเวลา 5 – 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.04 และ
ประเภทตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ อาจารย์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 48.91

2. ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬา
ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวม

ปัจจัยด้านที่	ด้าน	n = 92		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	3.87	0.81	มาก
2	ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure)	3.70	0.89	มาก
3	ด้านระบบ (System)	3.63	0.94	มาก
4	ด้านรูปแบบการบริหาร (Style)	3.71	0.95	มาก
5	ด้านบุคลากร (Staff)	3.86	0.93	มาก
6	ด้านทักษะความสามารถ (Skill)	4.07	0.62	มาก
7	ด้านค่านิยมรวม (Shared Value)	3.98	0.77	มาก
รวม		3.81	0.86	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณา
เป็นปัจจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านทักษะความสามารถ
(Skill) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านค่านิยมรวม (Shared Value) อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.98$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบ (System) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.63$)

3. ผลการศึกษาคือความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลด้านความเป็นเลิศ
ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวม

ด้านที่	รายการ	n = 92		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านผลงาน (Production)	3.45	1.10	ปานกลาง
2	ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)	3.44	1.01	ปานกลาง
3	ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction)	3.51	0.98	มาก
4	ด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness)	3.42	1.00	ปานกลาง



ด้านที่	รายการ	n = 92		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ด้านการพัฒนา (Development)	3.62	0.92	มาก
6	ด้านความอยู่รอดขององค์กร (Survival)	3.63	0.90	มาก
รวม		3.50	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเป็นเลิศทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอยู่รอดขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความเป็นเลิศทางการศึกษา ในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารกับความเป็นเลิศ
ทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
X ₁	1							
X ₂	0.832**	1						
X ₃	0.738**	0.726**	1					
X ₄	0.657**	0.776**	0.616**	1				
X ₅	0.587**	0.562**	0.785**	0.493**	1			
X ₆	0.435**	0.393**	0.522**	0.592**	0.592**	1		
X ₇	0.666**	0.738**	0.780**	0.724**	0.767**	0.770**	1	
Y	0.450**	0.611**	0.713**	0.689**	0.655**	0.616**	0.793**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ อยู่ระหว่าง 0.450 – 0.832 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมรวม (Shared Values) (X₇) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.793 อยู่ในค่อนข้างสูง มีทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.713 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (Style) (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.689 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.450 อยู่ในระดับปานกลาง มีทิศทางบวกอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ซึ่งจะเห็นว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความ เป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ มีความสัมพันธ์กันตามนัยสำคัญทาง สถิติระดับ 0.01

5. ผลการค้นหาค่าตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์การบริการสู่ความเป็นเลิศทางการ กีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ ค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation (VIF)

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy)	0.256	3.910
2	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Structure)	0.145	6.875
3	ปัจจัยด้านระบบ (System)	0.236	4.244
4	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (Style)	0.286	3.496
5	ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff)	0.299	3.341
6	ปัจจัยด้านทักษะความสามารถ (Skill)	0.274	3.650
7	ปัจจัยด้านค่านิยมรวม (Shared Value)	0.134	7.470

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว มีค่า Tolerance ต่ำสุด 0.134 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.1 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 3.341 - 7.470 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่า ตัวแปร พยากรณ์แต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกันจึงไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารกับความเป็นเลิศ ทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE _b	β	t	Sig.
X ₁ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy)	-0.495	0.114	-0.472	-4.346	0.000**
X ₂ ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure)	0.109	0.136	0.115	0.801	0.426
X ₃ ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)	0.330	0.098	0.382	3.377	0.001**
X ₄ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (Style)	0.278	0.088	0.324	3.156	0.002**
X ₅ ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff)	0.089	0.116	0.077	0.771	0.443
X ₆ ปัจจัยด้านทักษะความสามารถ (Skill)	0.020	0.154	0.014	0.132	0.895
X ₇ ปัจจัยด้านค่านิยมรวม (Shared values)	0.477	0.171	0.420	2.796	0.006**
R = 0.864 R ² = 0.746 R ² adj = 0.725 SE _{est} = 0.38063 F = 35.320					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยการบริหารกับความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ X_1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์ X_3 ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน X_4 ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร และ X_7 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.864 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.746 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ทั้ง 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์การบริหารกับความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ได้ร้อยละ 74.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.380 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.432 + -0.495X_1 + 0.330X_3 + 0.278X_4 + 0.477X_7$$

$$\hat{Z}_y = -0.472X_1 + 0.382X_3 + 0.324X_4 + 0.420X_7$$

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬา เพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านทักษะความสามารถ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ มาจากการที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีทักษะความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางการกีฬา และมหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรเน้นทักษะความสามารถในเรื่องกีฬาที่แต่ละคนถนัดได้แสดงออกมาในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ อัช แสนภักดี (2558) ได้ทำการศึกษารูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ประสบความสำเร็จตามประสิทธิผลด้านบุคลากร ต้องประกอบไปด้วย ความเพียงพอของจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกิจกรรมกีฬา บุคลากรที่มีความรู้และความชำนาญทางด้านกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬา มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการเข้าร่วมสัมมนาหรืออบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ผู้ฝึกสอนกีฬาในแต่ละชนิดกีฬามีความรู้ความสามารถตรงตามชนิดกีฬา และมีความเป็นมืออาชีพ ผู้จัดการทีมกีฬาหรืออาจารย์ที่ปรึกษามีความรับผิดชอบ ดูแลเอาใจใส่ ติดตามช่วยเหลือให้นักกีฬาเป็นอย่างดี และจำนวนนักกีฬาที่พร้อมแสดงความสามารถ สอดคล้องกับ อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ (2565) ศึกษาประสิทธิภาพตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า บริษัทเน้นทักษะในเรื่องการบริหารพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านระบบ ทั้งนี้ อาจมาจากการวางระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการจัดซื้อ หากว่าองค์กรมีระบบงานที่ยังไม่ชัดเจนจะส่งผลต่อระบบการทำงานในหลายส่วน สอดคล้องกับ ศราวุฒิ อารีราษฎร์ (2561) กล่าวถึงการจัดทําระบบข้อมูลและสารสนเทศของชมรมกีฬาทางน้ำ เช่น การจัดทำเว็บไซต์ การจัดทำข้อมูลนักกีฬา การจัดทำสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาทางน้ำประจำทุก ๆ ปี ในด้านบุคลากรควรมีการบูรณาการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านกีฬาในการสร้างและพัฒนาด้านบุคลากรกีฬาของจังหวัดอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุกาญจนา ศรีเขียวพงษ์ และ อัครวิน จันทระสม (2564) ที่ศึกษาแนวทางการบริหาร



จัดการด้านการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศของเมืองกีฬา จังหวัดชลบุรี โดยได้สำรวจความคิดเห็นของ นักกีฬาและผู้ฝึกสอนกีฬาที่มีต่อสภาพปัญหาปัจจุบัน พบว่า ควรมีระบบและกลไกการจัดสวัสดิการ อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงระบบและกลไกการบริหารงบประมาณที่ชัดเจน และครอบคลุมปฏิทินการ แข่งขันกีฬา

2. ผลการศึกษาด้านความเป็นเลิศทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอยู่รอดขององค์กร (Survival) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ มาจาก การที่มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นสถาบันการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับกีฬา โดยมีวิสัยทัศน์ “สถาบันการศึกษาคุณภาพด้านศาสตร์การกีฬาในภูมิภาคอาเซียน” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรและ นักศึกษาในสถาบันมีผลงานที่ได้รับการยอมรับ และเป็นที่พึงพอใจให้กับสถาบัน รวมทั้งตัวนักศึกษาเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัส แสนภักดี (2558) กล่าวว่า ระบบบริหารจัดการสถาบันมีมาตรฐานและ ความมั่นคง บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจทำงาน กิจกรรมของสถาบัน ๆ มีการประชาสัมพันธ์ ตามสื่อต่าง ๆ และได้รับความสนใจจากนิสิตนักศึกษาและบุคลากร ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหรือ หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ในเรื่องผลงานพบว่า นักกีฬาได้รับรางวัลหรือได้รับการเชิดชูยกย่อง จากสถาบันเป็นที่ยอมรับและเป็นที่พอใจของนิสิตนักศึกษาและบุคลากรในสถาบัน และสามารถสร้าง ชื่อเสียงให้สถาบันทำให้นิสิตนักศึกษาและบุคลากรสนใจกีฬามากขึ้นซึ่งมีผลต่อความผูกพันและความภูมิใจ ต่อสถาบันของนิสิตนักศึกษาและบุคลากร และสถาบันมีเครือข่ายองค์กรกีฬาเพื่อพัฒนากีฬาเพื่อความเป็น เลิศของสถาบันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ เป็นความสามารถในการดำเนินงานของการบริหารกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้กับ สถาบันทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของสถาบันเป็นไปด้วยดี โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน เช่น การวางแผนการดำเนินงาน การสรรหานักกีฬารพัฒนานักกีฬา และบุคลากรกีฬา การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนามากีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบัน ซึ่งอาจมา จากการที่มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารส่งผลให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง และไม่ปฏิบัติตามแผนที่ วางไว้

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการ กีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศ ทางการกีฬาในมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กลุ่มภาคเหนือ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (Style) และปัจจัย ด้านค่านิยมร่วม (Shared values) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.864 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.60 ($R^2 = 0.746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ นันทวัฒน์ พรเลิศกชกร และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการ ตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) กลยุทธ์องค์กรต้องกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและด้านอื่น ๆ ในองค์กร โดยต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในปัจจุบันและวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น 2) ระบบองค์กรต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสาร การเก็บ รวบรวมความรู้ การประมวลผล การสืบค้น และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ



การปฏิบัติงานให้สูงขึ้น 3) รูปแบบการบริหาร ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือรสนิยมในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่พนักงานอย่างเป็นกันเอง 4) ค่านิยมร่วม องค์กรต้องปลูกฝังค่านิยมขององค์กรแก่พนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ ปณิธาน (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ด้านทักษะความสามารถ ด้านระบบ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารยูโอบี ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นในส่วน ของภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์กรที่ดีจะส่งผลความสำเร็จที่เป็นเลิศ ขององค์กร และจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในประเทศ พัฒนาไปสู่การขับเคลื่อน อุตสาหกรรมทางการศึกษาของประเทศต่อไป

2. งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารของ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ทำให้ผลการศึกษแต่ละวิทยาเขตมีผลที่แตกต่างกันในด้านการบริหาร ดังนั้นผู้ที่นำผลการวิจัยไปใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลดังกล่าว เพราะเป็นมุมมองของ ผู้บริหาร บุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยการบริหารในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทาง การกีฬา โดยอาจเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารจัดการกีฬาต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลเพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬา ในสถาบัน อุดมศึกษาอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยในภาคเอกชน เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร เพื่อความเป็นเลิศทางการกีฬาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2566 – 2570.

สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 ธันวาคม 2566 จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140D075S0000000002700.pdf>

กฤษติญา มูลศรี. (2562). กรอบแนวคิดแมคคินซี 7s และการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ธุรกิจ A Conceptual Framework of McKinsey's 7s and Total Quality Management to Business Result. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(1), 40-53.

ณัฐยา สันตะการผล. (2556). กลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

นันทวัฒน์ พรเลิศกษกร, กานต์จิรา ลิ้มศิริธง, และ บุรินทร์ สันติสาสน์ (2565). ปัจจัยการบริหารจัดการ ตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรม ในประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 16 (2), 113–124.



- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์กรแบบ New Normal. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(1), 434 - 446.
- บงกช จันทรสุขวงศ์. (2562). รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการกีฬา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปิ่นทาร์ย์ ฟองแพร. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศราวุฒิ อารีราษฎร์. (2561). แนวทางการจัดการส่งเสริมกีฬาทางน้ำสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สถิตย์ กุลสอน, ยืนยง ไทยใจดี; และ ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 15(1), 12-20
- สุกาญจนา ศรีเขียวพงษ์ และ อัครวิน จันทรสระสม. (2564). แนวทางการบริหารจัดการด้านการพัฒนา กีฬาเพื่อความเป็นเลิศของเมืองกีฬา จังหวัดชลบุรี. การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัย นครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี 2564, 259-260, นครราชสีมา.
- สุตาภัทร แก้วคัลลนา และ วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. วารสารสังคมวิวัฒน์, 12(3), 41-56.
- สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล. (2562). การศึกษาเพื่อวิเคราะห์งบประมาณการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ. รายงานวิชาการสำนักงานงบประมาณของรัฐบาล ฉบับที่ 6/2562.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2560). การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาคกลาง. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, กรุงเทพฯ.
- อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2565). ประสิทธิภาพ ตามแนวคิด 7s ของ McKinsey กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 16 (1), 5-14.
- อัส แสนภักดี. (2558). รูปแบบของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. (ดุษฎีนิพนธ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1991) Organization: Behavior structure, Process (4th ed.). Dallas, Texas: Business.
- Koyalkar, K. & Gankar, S. (2018). "A case study of application of Mc-Kinsey 7-S framework to investigate the effectiveness of new product development and launch strategies." IJARIE 4(3): 313-317.



มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
HATYAI UNIVERSITY

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

McKinsey 7S Framework. (n.d.). In Wikipedia. http://en.wikipedia.org/wiki/Global_warming.

Retrieved April 17, 2023, from https://hmong.in.th/wiki/McKinsey_7S_Framework.

Pothiyadath, R. & Wesley, J. (2014). Developing a measurement scale for 7-S framework.

IOSR Journal of Business and Management, 16(1), 14-16.